

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA EP ASSET 1
FIELD JAMBI – SPU TEMPINO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

**ASTRI IVO
B 100150372**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PERTAMINA EP ASSET 1 FIELD JAMBI – SPU TEMPINO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

**ASTRI IVO
B 100 150 372**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Dr. Jati Waskito, S.E, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA EP ASSET 1 FIELD JAMBI – SPU TEMPINO

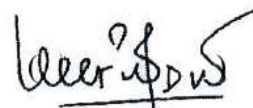
oleh:

ASTRI IVO
B 100 150 372

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 7 Juni 2021
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Dra. Wahyuningsih DL, M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dr. Jati Waskito, S.E, M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Afit Nuryulia Praswati, SE, M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

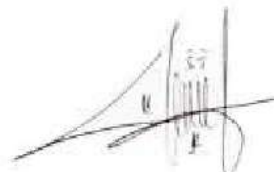
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 1 Juni 2021

Penulis



ASTRI IVO
B 100 150 372

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERTAMINA EP ASSET 1 FIELD JAMBI – SPU TEMPINO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi – SPU Tempino. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina EP Asse 1 Field Jambi – SPU Tempino dimana pengambilan sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebesar 61 responden. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Koefisien Determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi – SPU Tempino.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Pertamina EP Asset 1 Jambi Field – SPU Tempino. The method used in this research is a quantitative method. Respondents in this study were employees of PT. Pertamina EP Asse 1 Field Jambi – SPU Tempino where samples were taken using the saturated sample method, with a total sample of 61 respondents. The data analysis technique uses Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test, Multiple Linear Regression Analysis, t Test, Coefficient of Determination). The results of this study indicate that leadership style, work discipline and work environment have a significant effect on employee performance of PT. Pertamina EP Asset 1 Jambi Field – SPU Tempino.

Keywords: leadership style, work discipline, work environment, performance

1. PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan tak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tokoh penting dalam instansi maupun perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan oleh instansi maupun perusahaan agar mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia sangat dibutuhkan agar karyawan mampu mengelola perusahaan dengan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pelayanan kepada masyarakat pun memuaskan.

Karyawan diharuskan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan serta melakukan fungsi dan perannya dengan sempurna. Keberhasilan karyawan dalam mengemban tugas yang diberikan dapat diukur melalui jumlah keluhan dari para pelanggan mengalami penurunan, mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, kepuasan pelanggan terhadap pelayanan dan produk, tercapainya target sesuai perhitungan, serta mampu melakukan peran fungsinya sehingga mampu menciptakan hubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Kualitas sebuah instansi atau perusahaan diperoleh dari sumber daya manusianya, apabila sumber daya manusianya mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi atau perusahaan tersebut akan meningkat dan berkembang sehingga mampu bersaing dengan pasar global. Sebagai pusat pertahanan dalam sebuah instansi, perusahaan diharuskan terus membina faktor manusia yang merupakan penggerak organisasi, apabila faktor manusia tidak dibina instansi-instansi maka akan sia-sia, karena faktor-faktor lain dalam organisasi pula tidak akan mengalami kemajuan apabila faktor manusia atau sumber daya tidak dibina dengan baik dan benar.

Gaya kepemimpinan pun berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016).

Selain gaya kepemimpinan, disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan (Nova Syafrina : 2017 : 8).

Demikian pula ketika melakukan pekerjaan, karyawan tidak dapat dipisahkan dari segala keadaan disekitar tempat dimana mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009:21) kondisi lingkungan kerja

dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dalam melakukan kinerja, perusahaan pasti melakukan berbagai macam indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan kerjanya, seperti ini pun dapat mempengaruhi lingkungan kerja para karyawan. Seperti halnya memberikan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja, terciptanya lingkungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan terpenuhinya fasilitas penunjang dalam melakukan kinerja. PT. Pertamina EP Asset-1 Field Jambi adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sektor hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksploitasi di wilayah Jambi.. Dalam menjalankan tugas yang baik, PT. Pertamina EP Asset-1 Field Jambi memiliki caranya sendiri dalam meningkatkan kinerja dan kerja sama antar rekan kerja, dalam mencapai tujuan keberhasilan perusahaan. Beberapa hal seperti perilaku pemimpin pada karyawan, ketaatan antar karyawan terhadap *Standart Operational Procedure* (SOP) dan suasana ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino"**

2. METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka. Variabel yang diteliti antara lain gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar. Populasinya adalah 100 karyawan pada PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi-SPU Tempino. Metode analisis data yang digunakan antara lain : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji koefisien determinasi (R^2)).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	61	100,0
Perempuan	0	0,0
Total	61	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasannya responden berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dengan jumlah sebanyak 61 orang (100%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan tidak ada.

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 30 tahun	8	13,1
31-40 tahun	13	21,3
41-50 tahun	28	45,9
≥ 50 tahun	12	19,7
Total	61	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dilihat dari tabel 2 dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berusia antara usia 41-50 tahun sebanyak 28 orang (45,9%), berusia ≤ 30 tahun sebanyak 8 orang (13,1%) responden dengan usia 31-40 sebanyak 13 orang (21,3%) dan yang berusia ≥ 50 tahun sebanyak 12 orang (19,7%)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP Sederajat	1	1,6
SMA Sederajat	54	88,5
S1	6	9,8
Total	61	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2021 28

Dari tabel 3 dilihat dari 61 responden sebagian besar dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 54 orang (88,5%). Responden dengan tingkat pendidikan SMP sederajat sebanyak 1 orang (1,6%) dan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 orang (9,8%).

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
≤ 5 tahun	7	11,5
6-10 tahun	16	26,2
11-15 tahun	11	18,0
≥ 15 tahun	27	44,3
Total	61	100,0

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari tabel 4 dilihat dari 61 responden karyawan dengan masa kerja terlama ada 27 orang dengan masa kerja ≥ 15 tahun dengan persentase (44,3%). Responden dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 7 orang (11,5%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang (26,2%) dan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 11 orang (18,0%).

3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Rangkuman Validitas Variabel X1, X2, X3, Y

Variabel	r hitung		r tabel	Kesimpulan
Y.1	0,854	>	0,252	Valid
Y.2	0,862	>	0,252	Valid
Y.3	0,777	>	0,252	Valid
Y.4	0,815	>	0,252	Valid
Y.5	0,749	>	0,252	Valid
X1.1	0,588	>	0,252	Valid
X1.2	0,565	>	0,252	Valid
X1.3	0,429	>	0,252	Valid
X1.4	0,500	>	0,252	Valid
X1.5	0,580	>	0,252	Valid
X1.6	0,716	>	0,252	Valid
X1.7	0,688	>	0,252	Valid
X1.8	0,759	>	0,252	Valid
X2.1	0,681	>	0,252	Valid
X2.2	0,733	>	0,252	Valid
X2.3	0,799	>	0,252	Valid
X2.4	0,764	>	0,252	Valid
X2.5	0,746	>	0,252	Valid
X2.6	0,671	>	0,252	Valid
X3.1	0,559	>	0,252	Valid
X3.2	0,713	>	0,252	Valid
X3.3	0,789	>	0,252	Valid
X3.4	0,599	>	0,252	Valid
X3.5	0,781	>	0,252	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021 30

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* diatas, dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan baik pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan baik pada variabel independen maupun dependen bernilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,863>0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,747>0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,828>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,713>0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas menunjukkan bahwasanya seluruh variabel baik Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.35705126
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.150
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.129

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer SPSS Versi 20.00

Dari uji *Kolmogorov-Smirov* diketahui bahwa *Undstadardized* residual sebesar 0,129 ternyata lebih besar dari α (0,05). Maka data dinyatakan normal.

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	A	Keterangan
X1	0,568	1,761	10	Tidak terjadi multikolinieritas
X2	0,785	1,274	10	Tidak terjadi multikolinieritas
X3	0,607	1,648	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$ sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Taraf Signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,913	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,05	0,053	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,05	0,825	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 20

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 10. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Thitung	Sig.
(Constant)	1,971	0,789	0,433
Gaya Kepemimpinan	0,200	2,310	0,025
Disiplin Kerja	0,399	5,253	0,000
Lingkungan Kerja	0,318	2,317	0,024

Sumber : Data primer, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 20.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,971 + 0,200 X_1 + 0,399 X_2 + 0,318 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut : 1) a = Konstanta sebesar 1,971 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Variabel Lingkungan Kerja (X_3) dianggap konstanta maka Kinerja di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino akan positif. 2) $b_1 = 0,200$, koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,200 yang artinya apabila Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) konstan, maka dengan adanya model-model gaya kepemimpinan yang digunakan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menjadi positif. 3) $b_2 = 0,399$, koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,399 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) konstan, maka dengan adanya kenyamanan lingkungan kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan positif. 4) $b_3 = 0,318$, koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,318 yang berarti apabila Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) konstan, maka dengan adanya kerterjangkauan kedisiplinan kerja sehingga mengakibatkan kinerja positif.

Tabel 11. Uji t

Keterangan	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,310	2,002	0,025	H1 Diterima
Disiplin Kerja	5,253	2,002	0,000	H2 Diterima
Lingkungan Kerja	2,317	2,002	0,024	H3 Diterima

Sumber : Data primer, 2021

Uraian hasil analisis uji t sebagai berikut : 1) Uji t yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 20.00 dapat diperoleh thitung sebesar 2,310. Sehingga $thitung = 2,310 > ttabel = 2,002$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino” terbukti kebenarannya.

2) Uji t yang berhubungan dengan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 20.00 dapat diperoleh thitung sebesar 5,253. Sehingga $thitung = 5,253 > ttabel = 2,002$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino” terbukti kebenarannya.

3) Uji t yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil perhitungan komputer SPSS versi 20.00 dapat diperoleh thitung sebesar 2,317. Sehingga $thitung = 2,317 > ttabel = 2,002$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Hasil menunjukkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino” terbukti kebenarannya.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789a	.623	.603	1.392

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan
Sumber : Data Primer, diolah 2021

Dari hasil perhitungan yang didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,623, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) menjelaskan variasi Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino sebesar 62,3% dan 37,7% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.3 Pembahasan

1) Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini membuktikan hipotesis pertama menyatakan “Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino” terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil tersebut memiliki kesamaan penelitian yang dilakukan Daniel NawoseIng’ollan, Josse Roussel (2017); Brigita Ria Tumilaar (2015); Windya Nurlita, Joko Tri Nugraha (2018); Risfatul khotimah (2017); Any Isvandiari (2017) menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disampaikan bahwa semakin berhasil Manajer atau kepala divisi suatu perusahaan dalam melakukan tugas kepemimpinannya dapat menumbuhkan semangat kerja dari para anggotanya yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerjanya.

2) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini membuktikan hipotesis kedua menyatakan “Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.

Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino” terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil tersebut memiliki kesamaan penelitian yang dilakukan Brigita Ria Tumilaar (2015); Nova Syafrina (2017); Any Isvandiari (2017); dan Maftri Yuliana (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disampaikan bahwa semakin meningkat disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan akan semakin mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

3) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil ini membuktikan hipotesis ketiga menyatakan “Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino” terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil tersebut memiliki kesamaan penelitian yang dilakukan M. Imran Malik, Ashfaq Ahmad, Soloman Fernando Gomez, Mumtaz Ali (2011); Maftri Yuliana (2017); A.Aji Tri Budianto (2015); Risfatul Khotimah (2017); Muchamad Ressa Farizki (2017); menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disampaikan bahwa semakin baik dan terfasilitasi dengan baik karyawan di lingkungan kerjanya maka akan semakin menimbulkan semangat dan rasa nyaman yang akan semakin berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi - SPU Tempino.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dipaparkan, ada beberapa saran yang bisa disampaikan sebagai berikut:

- 1) Hasil peneliiian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi – SPU Tempino. Maka dari itu hendaknya kepada pemimpin yang bertugas mampu memberikan perhatian khusus dan perlakuan yang baik kepada para pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan jabatan yang diberikan. Sehingga perusahaan mampu mewujudkan keberhasilannya dengan diikuti kesejahteraan karyawannya.
- 2) Disiplin kerja dan lingkungan kerja di PT. Pertamina EP Asset 1 Field Jambi – SPU Tempino terbilang sudah sangat sesuai dengan Standard Opertasional Procedure (SOP) yang diberlakukan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan, akan tetapi dimasa pandemi ini tentunya banyak jadwal-jadwal dan jam kerja para pekerja pun ikut berubah dan juga sterilisasi lingkungan kerja perlu dilakukan untuk menjamin bahwa karyawan dan lingkungan kerja terbebas dari virus, seperti misalnya melakukan karantina pada karyawan sebelum memasuki jadwal kerja yang telah diatur oleh pimpinan dan semua ditanggung oleh perusahaan selama karantina diberlakukan setiap pegantian jadwal kerja antar karyawan, dengan ini mampu mendisiplinkan karyawan untuk selalu menjaga suasana kerja yang baik, aman, nyaman dan bersih antar karyawan dalam lingkungan kerja selama pandemi.
- 3) Dalam melakukan penelitian ini peneliti mengalami banyak hambatan selama masa pandemi, sehingga tidak mampu mengawasi pengisian kuisisioner secara langsung. Penulis selanjutnya diharapkan mengawasi pengisian jawaban atau menjelaskan secara langsung mengenai hal-hal apa saja yang akan diteliti kepada para responden secara langsung. Sehingga jawaban yang diberikan dari responden sesuai dengan keadaan dan situasinya secara langsung.
- 4) Peneliti menyadari masih banyaknya kekurangan pendalaman materi dalam penelitian ini, penulis selanjutnya diharapkan memperdalam dan mengembangkan instrumen penelitian lebih jauh lagi, karena pada dasarnya

faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan masih banyak, sehingga diharapkan kemampuan mengukurnya jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ashfaq. (2011). Study of Work Environment and Employees' Performance in Pakistan. Academic Journal. African Journal of Business Management, Vol. 3. ISSN 1993-8233.
- Alex, S, Nitisemito. 2005. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Budianto, A.Aji Tri dan Katini, Amelina. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta". Jurnal Ilmiah, 3(1). Prodi Manajemen.Universitas Pamulang.
- Farizki, Muchamad Ressa. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis". Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 6(5). e-ISSN : 2461-0593.
- Ghozali, I. 2011, Aplikasi Analisis Multivariate bagi program SPSS. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ilyas, Y. 2005. Kinerja, Teori dan Penelitian. Liberty. Yogyakarta.
- Isvandiari, Any dan AI Idris, Bagus. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang". Jurnal JIBEKA, 1(1), 17-22.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- NawoseIng'ollan, Daniel & Josse Roussel. (2017). Influence of Leadership Styles on Employees' Performace: A Study of Turkana County, Kenya. Center for Promoting Ideas. USA, ISSN 2219-1933. Print.
- Nuralita, Windya, Joko Tri Nugraha. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 01, e-ISSN: 2614-4220
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

- Sedarmayanti. 2009. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Syafrina, Nova. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". 8(4), ISSN : 1410-7988.
- Tumilaar, Brigita Ria. (2015). The Effect of Discipline, Leadership, and Mootivation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut. Jurnal EMBA, Vol.3 No.2, Hal. 787-797.
- Yuliana, Maftri., H, Leonardo Budi, dan P.T, Edward Gagah. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pandanaran Semarang
- Wardana, 2008, "Meningkatkan Kinerja Melalui Evaluasi dan Coaching", Medical Reps.